

Relations industrielles Industrial Relations



Organization Theory: A Macro Perspective for Management,
(2e éd.), by John H. Jackson and Cyril P. Morgan, Englewood
Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1982, 413 pp., ISBN 013-641415-X.

Laurent Bélanger

Volume 37, numéro 2, 1982

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029269ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029269ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Bélanger, L. (1982). Compte rendu de [*Organization Theory: A Macro Perspective for Management*, (2e éd.), by John H. Jackson and Cyril P. Morgan, Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1982, 413 pp., ISBN 013-641415-X.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 37(2), 457–458.
<https://doi.org/10.7202/029269ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1982

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

éerudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

plaine, les cadences de travail et le contenu de l'emploi. Par ailleurs, la portée de la négociation est plus grande dans l'industrie mécanique, suivie du secteur du transport public; le secteur du textile est de loin celui où on négocie sur la gamme la plus limitée de sujets.

L'auteur conclut avec cette formulation du dilemme dans lequel se trouvent les dirigeants d'entreprise britanniques soucieux de préserver leur contrôle: "They can attempt to incorporate the shop stewards' organization, and in the process bolster it so that it may exercise some control over its member (and this carries the inherent risk that the fortified creature may also bite its master's hand). Or, shrinking from the risk, the alternative response is to stand on the doctrine of employers' rights and refuse to treat with the internal challenge. This option requires rigorous and forceful supervision..." (p. 177). Évidemment, la stratégie patronale dépendra d'abord de l'évaluation du rapport de force dans chaque établissement, les conditions variant beaucoup à l'intérieur d'un même secteur d'activité. Mais elle pourrait aussi dépendre de la mesure dans laquelle la régulation conjointe sur des matières comme celles identifiées plus haut pose de sérieux problèmes quant à l'accomplissement de la fonction première de l'entreprise, soit la production. (Cette question fondamentale, mais aussi très difficile, est soulevée très brièvement en pages 164-5.) Les relations du travail étant une fonction dérivée de la fonction de production, le management ne devrait-il pas réagir en fonction des contraintes imposées à la production? Dans quelle mesure le contrôle managérial s'est-il affaibli à cet égard depuis dix ans?

Dans ce volume, les résultats les plus substantiels proviennent de l'enquête postale et cette méthode peut difficilement nous faire progresser sur la question soulevée ci-haut puisqu'elle ne favorise pas l'étude du procès de travail et du rapport de production. (L'apport des six études de cas est faible à cet égard.) Cela explique aussi une autre limite de cet ouvrage: il nous informe relativement bien sur la portée de l'influence ouvrière mais

très peu sur le degré relatif de contrôle exercé par ceux-ci.

L'auteur serait toutefois justifié de nous rappeler que seule l'observation en profondeur dans un ou quelques établissements est susceptible de générer ce genre d'information qualitative sur le degré de contrôle. Et il ne manque pas de souligner dans ce volume les limites propres à ce genre d'étude de cas dont on ne peut postuler la représentativité. En ce sens, les contributions complémentaires de l'observation systématique et de l'enquête sur échantillon sont souhaitables. L'ouvrage présenté ici correspond davantage au second type de contribution. En ce sens, il faut souligner l'apport significatif de cette recherche empirique qu'il faut recommander à ceux qui étudient les relations du travail. C'est le fruit d'une recherche qui s'étend sur une période d'une dizaine d'années et qui a le mérite de dépasser le cadre de l'industrie mécanique, laquelle a jusqu'ici canalisé une grande proportion de la recherche sur les lieux de travail en Grande-Bretagne.

Jacques BÉLANGER

Université Laval

Organization Theory: A Macro Perspective for Management, (2^e ed.), by John H. Jackson and Cyrill P. Morgan, Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1982, 413 pp., ISBN 013-641415-X.

Cet ouvrage s'adresse avant tout aux étudiants en sciences de l'administration, en sciences de l'éducation, en sociologie, en science politique et en relations industrielles. De fait, on retrouve dans les répertoires de cours offerts par ces facultés ou départements un enseignement qui porte plus précisément sur la structure des organisations et sur leurs processus de survie et de développement. La présentation de la matière correspond à celle qu'on retrouve dans tout bon syllabus de cours sur le sujet. D'abord, l'importance des organisations de travail dans la société actuelle; l'évolution des connaissances dans le domaine... Ensuite, une revue rapide des au-

teurs qui traitent des modèles bureaucratiques et un retour aux principes classiques d'établissement des structures organisationnelles. Dans le même ordre d'idées, on aborde l'étude de la dimension fonctionnelle des organisations pour déboucher sur une perspective matricielle ou bi-dimensionnelle (structure par projet ou programme). On examine, par la suite, des variables plus spécifiques telles que la technologie, la taille et l'environnement sur la structure et la survie des organisations. Ce traitement permet d'intégrer des contributions assez récentes quand même, telles que les travaux de Woodward, Chandler, Perrow, Lorsch et Lawrence et celles qui, en général, s'inscrivent dans le courant des «contingences» (contingency organizations). L'importance du pouvoir tant au plan de sa répartition que de son exercice, et l'utilité des règles et procédures bureaucratiques se voient traitées à la fin d'une troisième section, la dernière étant consacrée à l'étude des déterminants de l'efficacité organisationnelle et du processus de changement.

Ces principaux thèmes constituent ce qu'il est convenu d'appeler l'objet plutôt diffus, il va sans dire, de la théorie des organisations. Les auteurs ont voulu s'en tenir à la dimension macro-sociologique, c'est-à-dire aborder l'étude des organisations en faisant abstraction des individus et des groupes qui les composent et qui tentent de s'y adapter tant bien que mal en les trouvant plutôt invivables. C'est pourquoi, on cherche... on imagine d'autres formes d'organisations ou de modèles qui tempéreraient l'accent mis sur la hiérarchie avec son cortège des dépendances successives des uns à l'endroit des autres pour faire plus de place à l'idée d'interdépendance des fonctions et des acteurs dans la réalisation d'objectifs.

L'ouvrage, malheureusement, s'arrête en deça de cette vision de type «quatrième vague» pour demeurer en terrain connu. La lecture en devient alors plutôt aride, pas très excitante; mais les connaissances véhiculées et mises à jour sont indispensables à celui qui s'intéresse à l'amélioration de la qualité de la vie organisationnelle et à celui qui veut procé-

der à une critique intelligente des organisations actuelles.

Laurent BÉLANGER

Université Laval

Émotivité et efficacité au travail, par Eugène Houde, Montréal, Éditions de l'Homme, division de Sogides Ltée, Formation 2000 Inc., 1982, 112 pp., ISBN 2-7619-0213-0.

L'auteur est un ancien du département des relations industrielles de l'Université Laval (1964); il a exercé sa profession à divers titres au sein du gouvernement du Québec et plus particulièrement dans le secteur des ressources humaines.

Il y a quelque temps, fort d'une expérience variée, il décidait d'orienter sa carrière dans le secteur de la formation du personnel de gestion; ses interventions en matière de formation s'inscrivent à l'intérieur de la psychologie comme discipline et utilisent plus particulièrement une méthode appelée «émotivo-rationnelle». L'essentiel de son ouvrage porte sur l'explication de sa thérapie et son application aux diverses situations qui caractérisent l'exercice d'une fonction de directeur.

Émotivité et efficacité au travail est un document qui se présente sous une forme simple et utilitaire; il s'adresse à des gestionnaires. Dans sa démarche, l'auteur relie directement l'efficacité des gestes administratifs à la stabilité émotive individuelle du gestionnaire. Il ne s'agit pas d'un document de nature académique, mais plutôt d'un travail élaboré dans une perspective pédagogique, qui met l'accent sur l'importance pour les gestionnaires d'inscrire leurs gestes de travail dans le cadre des objectifs de l'entreprise et d'aborder la réalité sous l'angle des faits en éliminant le plus possible la dimension dite des «préjugés».

L'auteur applique à la gestion administrative la méthode «émotivo-rationnelle»;